

Werknemer en burn-out

De Wet

Op grond van de wet kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor opgelopen psychisch letsel tijdens het uitvoeren van werkzaamheden door de werknemer. Wel dient werknemer te bewijzen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. In de praktijk is dit voor de werknemer lastig, want een burn-out kan naast het werk ook gelegen zijn in (privé)omstandigheden, buiten het werk om.

Onderbouwen aansprakelijkheid werkgever door werknemer

De werknemer die de werkgever aansprakelijk stelt voor een burn-out dient zijn burn-out te onderbouwen aan de hand van medische gegevens. Dit houdt wel in dat het enkel aanbieden van medische stukken als bewijs voor de burn-out onvoldoende zal blijken te zijn. De precieze aard van de klachten en het verband tussen de klacht en de werksituatie dient door een terzake kundige en onafhankelijk arts te worden beoordeeld. De werknemer dient bewijsmateriaal te leveren waaruit duidelijk blijkt dat hij lijdt aan een burn-out, waarbij tevens wordt onderbouwd dat de werkplek van de werknemer en/of de werkomstandigheden van dien aard waren dat aangenomen kan worden dat hierin de oorzaak ligt van de burn-out.

Zorgplicht werkgever

Eerst en vooral dient de werknemer voldoende aannemelijk te maken dat er een verband is tussen de burn-out en de werkplek. Is de werknemer hierin geslaagd, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij voldoende zorg heeft gedragen als werkgever voor het voeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Hij dient te bewijzen dat er geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Daarbij dient de werkgever, indien nodig, ook de werkzaamheden zoveel mogelijk aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Dit wordt de zorgverplichting genoemd, hetgeen inhoudt dat de werkgever dient te bewijzen dat hij ondanks deze zorgverplichting de burn-out niet heeft kunnen voorkomen. Als de werkgever opzet of roekeloosheid vermoedt aan de zijde van de werknemer, dient hij dit te bewijzen, ook waar het gaat om de stelling van de werkgever dat de burn-out ook andere oorzaken kent, zoals bijvoorbeeld privéproblemen. Van belang hierbij is ook de vraag of het voor de werkgever kenbaar was dat de werknemer ziek dreigde te worden. De werkgever dient daartoe pro actief te zijn. Bijvoorbeeld als een werknemer lijdt aan bepaalde ziektes of kwalen of behept is met psychische problemen waarbij dus, zonder dat de werknemer een signaal afgeeft, het de werkgever duidelijk dient te zijn dat de gezondheid van de werknemer wel eens zou kunnen worden geschaad.

Conclusie

Eerst zal een werknemer deugdelijk moeten onderbouwen en bewijzen aan de hand van medische gegevens dat hij zijn burn-out heeft opgelopen tijdens de werkzaamheden. Vervolgens is de beurt aan de werkgever om te bewijzen dat hij voldoende zorg heeft betracht in de concrete situatie van de werknemer waardoor hij de schade niet had kunnen voorkomen. Vindt de werkgever dat er andere oorzaken zijn voor de burn-out dan dient hij dat ook te bewijzen.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl